

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่วัดได้ในเชิงปริมาณเป็นตัวเลข โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- 3.3 เครื่องมือการวิจัย
- 3.4 การรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยแบ่งบุคลากรเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,465 คน และบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 1,487 คน ทั้งหมดจำนวน 2,952 คน (สรุปข้อมูลจำนวนบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ข้อมูลวันที่ 20 กรกฎาคม 2560)

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยใช้การคำนวณของ Krejcie and Morgan (1970) (อ้างถึง สุบิน ยุระรัช: 2559) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ของ Krejcie and Morgan (1970)

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 341 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional) ดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 4 แห่ง ซึ่งมีบุคลากร 2 ประเภท ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,465 คน และบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 1,487 คน ทั้งหมดจำนวน 2,952 คน

2. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 341 ตัวอย่าง

3. คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทแบบสัดส่วน (Proportional) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนบุคลากร สายวิชาการ	จำนวนบุคลากร สายปฏิบัติการ	รวม	จำนวนกลุ่ม (ตัวอย่าง)
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	348	426	774	80
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	380	341	721	80
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	425	352	777	90
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	312	368	680	91
รวมทั้งสิ้น	1,465	1,487	2,952	341

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2560)

1. สุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 7 ขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีต่างๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปเสนอต่อที่ปรึกษาโครงการวิจัยเพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบในเบื้องต้นว่าแบบสอบถามครอบคลุมเป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตงานวิจัยหรือไม่

5. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Item Objective Congruence)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

ICO แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลรวมของ คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเงื่อนไขเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนน ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจตรงเชิงเนื้อหา คือ

ค่าดัชนี IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ นำไปใช้ได้ และ ค่าดัชนี IOC น้อยกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ นำไปใช้ไม่ได้ (ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2556, หน้า 52) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องรวม เท่ากับ 0.96 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

จากการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC ของแบบสอบถามอยู่ในช่วงค่า 0.87-0.96 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC ของแบบสอบถามดังนี้

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	IOC
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	16	0.90
ความผูกพันในองค์กร	10	0.87
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	10	0.87
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	8	0.96
รวม	44	0.90

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้ ที่มีลักษณะการทำงาน คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อคำนวณหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์ ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเชื่อมั่น (ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2556, หน้า 52)

จากการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดอยู่ช่วงค่า 0.874-0.935 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ตัวแปร จำนวนข้อคำถาม และ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	16	0.922
ความผูกพันในองค์กร	10	0.874
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	10	0.876
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	8	0.935
รวม	44	

8. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน

3.3 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยดัดแปลงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัยซึ่งรูปแบบข้อคำถามเป็นปลายปิด (Close ended Question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Interval Scale ลักษณะ Quest : Likert's Scale ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 2 ข้อ (1-2)
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 2 ข้อ (3-4)
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 2 ข้อ (7-8)
- โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จำนวน 2 ข้อ (5-6)
- การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 2 ข้อ (9-10)
- ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 2 ข้อ (11-12)
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 2 ข้อ (13-14)
- ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 2 ข้อ (15-16)

(แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้พัฒนามาจาก ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2556))

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก จำนวน 4 ข้อ (1-4)
- ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร จำนวน 3 ข้อ (5-7)
- ความผูกพันบรรทัดฐาน จำนวน 3 ข้อ (8-10)

(แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้พัฒนามาจาก ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2556))

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดของ Organ (1987, 1988) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- พฤติกรรมความช่วยเหลือ จำนวน 2 ข้อ (1-2)
- พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม จำนวน 2 ข้อ (3-4)
- พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา จำนวน 2 ข้อ (5-6)
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 2 ข้อ (7-8)
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 2 ข้อ (9-10)

(แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้พัฒนามาจาก ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2556))

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Petersen & Plowman, (1989, p. 325) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- คุณภาพของงาน จำนวน 2 ข้อ (1-2)
- ปริมาณของงาน จำนวน 2 ข้อ (3-4)
- เวลา จำนวน 2 ข้อ (5-6)
- ค่าใช้จ่าย จำนวน 2 ข้อ (7-8)

(แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้พัฒนามาจาก ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2556))

ส่วนที่ 2-5 ประเภทที่มีคำตอบให้เลือกในลักษณะของแบบมาตราส่วนประมาณค่าหรือตามความคิดเห็น ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมมากที่สุดสำหรับการศึกษาประเภทสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติหรือพฤติกรรมต่างๆ (ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2556:55))

โดยข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จะกำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือกตอบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราอัตราภาค Interval Scale ทั้งนี้ข้อคำถามทั้งหมดเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ซึ่งข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องการกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลขเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การแปลผลคะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันในองค์กร ระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การแบ่งระดับ จากการคำนวณหาอันตรภาคชั้น (Class Interval) (อ้างอิง วิชิต อุ๋อ่อน: 2550) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น (ระดับ)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.5 แสดงการแปลค่าเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การแปลค่า	ระดับค่าเฉลี่ย
มากที่สุด	4.50– 5.00
มาก	3.50 – 4.49
ปานกลาง	2.50 – 3.49
น้อย	1.50 – 2.49
น้อยที่สุด	1.00 – 1.49

ที่มา : ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2556, หน้า 55)

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไป เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Open – Ended Question

3.4 การรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดย

1. ได้ติดต่อไปยังผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 4 แห่ง ว่าสะดวก หรือ ยินดีให้ข้อมูลหรือไม่
2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลไปติดต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 4 แห่ง ว่าสะดวก หรือ ยินดีให้ข้อมูล และส่งแบบสอบถามไปยังมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 4 แห่ง โดยกำหนดวันเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน
3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่รับคืนเพื่อความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลทั้งหมดเพื่อไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

สถิติเชิงพรรณนา

1. ความถี่และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สถิติเชิงอนุมาน

1. t-Test (Independent Sample Test) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และประเภทบุคลากร

2. F-Test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3. Multiple Regression ใช้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร